

Финансовая катастрофа, поразившая эти преуспевающие страны, потребовала срочной мобилизации огромных финансовых ресурсов. Только для спасения трех стран МВФ, дву- и многосторонние кредиторы были вынуждены мобилизовать почти 118 млрд. долл., в том числе свыше 36 млрд.долл. из ресурсов Фонда ⁵.

В условиях межгосударственной интеграции страны имеют возможность в соответствии с целями и в интересах успешного развития интеграционной экономической системы совместно активизировать внутренние ресурсы. Упрощение миграции трудовых ресурсов в рамках интеграции позволит обеспечить приток необходимой рабочей силы в тот регион, где есть наибольшая потребность в ней, обеспеченная более высокой оплатой и созданием условий для работы. Многие новые производства наоборот придут в регионы, где есть необходимые и более подходящие условия, включая все производственные ресурсы и возможность привлекать капитал для их развития на наиболее выгодных условиях, принимая во внимание его часто «губительную» мобильность. Даже решение проблемы привлечения инвестиций во многом лежит в поле активизации внутренних ресурсов – организации привлечения сбережений граждан и обеспечение страхования и покрытие рисков внутренних инвестиций, создании эффективных механизмов деятельности денежно-кредитных институтов, формировании интереса у граждан к процессу инвестирования. Развитие производств потребует создание и привлечение новых технологий, а это еще одна сфера доходного инвестирования. Создание новейших технологий позволит вывести страны на более высокий уровень технологической пирамиды и это во многом будет результатом использования внутренних ресурсов стран и их активизации.

Это очень серьезная многолетняя работа, которая в конечном итоге приведет к успеху – сильной и устойчивой экономике зрелого общества.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ: ПРАКТИКА, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Тихонов Ю. Р., Кунцевич В. П., Академия МВД РБ

В любом обществе конечной целью производства является удовлетворение возрастающих потребностей людей. В современных условиях ни одна экономическая система не в состоянии обеспечить экономический рост без использования творческого потенциала человека,

⁵ См: IMF Annual Report 1998. Wash., 1998. P. 24.

а это значит, что человеческий фактор становится решающим в социально-экономическом развитии общества и его реализации способствует эффективная социальная политика, которая является и целью, и фактором экономического роста.

Развитие экономики, ее рост необходимы для создания благоприятных условий жизни, то есть в социальной политике реализуются цели экономического роста. В то же время стремление к улучшению своего благосостояния усиливают мотивацию, стимулы к эффективному труду. Социальная политика, инвестиции в социальную сферу также способствуют развитию личности, что в свою очередь делает более результативной экономическую деятельность.

В то же время высокий уровень экономического развития предъявляет повышенные требования к квалификации работников, обеспечивающих экономический рост.

Исследования американского экономиста Г. Беккера показали, что «инвестиции в человека» являются самыми эффективными для развития экономики страны. 1 доллар затрат в системе образования позволяет получить 3-6 долларов прибыли.

Эти выводы послужили теоретическим обоснованием для небывалого развития образования и подготовки кадров в развитых странах. В 70-е гг. XX в. в странах Запада принимаются законы, стимулирующие инвестиции в человеческий капитал (льготное налогообложение, кредитование и другие методы).

Так как целью социальной политики является улучшение благосостояния, уровня и качества жизни, другими словами удовлетворение различных потребностей, то их многообразие в свою очередь предполагает широкий круг проблем, решение которых должно осуществляться путем, согласованных действий государства и других субъектов социальной политики. Каждой из этих социальных проблем соответствует определенная составная часть социальной политики: политика доходов и заработной платы; социальная защита (социальное обеспечение, социальное страхование, социальная помощь, социальное обслуживание); занятость населения; борьба с бедностью; политика в отраслях социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, физическая культура, туризм и спорт); жилищная политика; демографическая политика; политика охраны труда и окружающей среды; политика борьбы с негативными социальными явлениями (преступностью и т.д.).

Одной из наиболее важных форм реализации указанных видов социальной политики является социальное партнерство, которое начало формироваться в Республики Беларусь в 90-е годы. В настоящее время в республике в основном сформирована нормативно-правовая база по направлениям взаимодействия в системе социального партнерства:

заключению коллективных договоров (соглашений); разрешению коллективных трудовых споров; сформированы трехсторонние органы, обеспечивающие проведение консультаций правительств объединений нанимателей и профсоюзов по важнейшим вопросам социально-трудовой сферы.

В 2002 году заключено 13104 коллективных договора, 266 соглашений. В Беларуси регулярно заключаются Генеральные соглашения между правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, которые на Западе являются достаточно редким явлением. В развитых западных странах система социального партнерства формировалась на протяжении десятилетий. В условиях классовых столкновений вырабатывались определенные механизмы взаимодействия социальных партнеров и правительства, которые обеспечивали баланс сил и тем самым стабильность и устойчивость системы. В ряде стран с рыночной экономикой система социального партнерства успешно функционирует даже в условиях незавершенности ее оформления на законодательном уровне. Так в Германии не приняты законы о профсоюзах и объединениях нанимателей; о разрешении коллективных трудовых споров, но немецкая система социального партнерства признается одной из самых стабильных в мире.

В постсоциалистических республиках элементы социального партнерства вводились сверху как необходимый и общепризнанный элемент общества с рыночной экономикой. Правовая база создавалась в сжатые сроки на основе сравнительного анализа международных норм и законодательства других стран.

В странах с развитой рыночной экономикой развитие партнерства пошло по пути автономии, когда участниками процесса являются профсоюзы и наниматели (или их объединения). Вмешательство государства диктуется лишь его желанием изменить социально-экономическую ситуацию, либо повлиять на решение, которое может иметь важнейшее значение для жизни страны в целом. Трехсторонние соглашения, как правило, заключаются по инициативе правительства. В случае неудачи на переговорах правительства реализуют свой подход посредством принятия акта законодательства.

Рассмотрим сложившуюся практику социального партнерства в Беларуси. Наиболее эффективно оно организовано на уровне предприятий, организаций. На 92,7 % членов профсоюза распространяются нормы коллективных договоров. Коллективный договор заключается на один год. Подписывает его руководитель предприятия. Однако большинство руководителей (несмотря на то, что они выполняют функции нанимателя) считают себя наемными работниками и являются членами профсоюза, то есть коллективные договоры заключаются между профсоюзом (представляющим интересы

работников) и членом этого профсоюза (руководителем предприятия, выполняющего функции нанимателя).

На областном уровне заключаются трехсторонние соглашения между местными органами государственного управления, объединениями нанимателей и профсоюзов, которым в основном повторяют положения Генерального соглашения, а также программы социально-экономического развития областей.

На отраслевом уровне в соответствии с Трудовым кодексом субъектами социального партнерства являются отраслевые объединения нанимателей и профсоюзов, а также отраслевые органы государственного управления. Однако, на практике, только 2 тарифных соглашения были трехсторонними, а 30 республиканских отраслевых, 68 областных отраслевых соглашений заключаются между профсоюзами и отраслевыми органами государственного управления. В большинстве этих отраслей не созданы объединения нанимателей.

Многие принятые обязательства в соглашениях не выполняются. Однако законодательство ответственность за невыполнение соглашений не установлена.

На республиканском уровне заключается Генеральное соглашение между Советом Министров, Федерацией профсоюзов и Конфедерацией промышленников и предпринимателей.

Генеральное соглашение заключается с 1995 года. Основой для разработки является законодательство о бюджете и программа социально-экономического развития страны.

В Генеральное соглашение включаются следующие разделы:

- экономическая политика;
- оплата труда, доходы, уровень жизни;
- социальные гарантии;
- охрана труда, экологическая безопасность;
- права и обязанности сторон;
- механизм реализации соглашения.

Контроль за выполнением возлагается на Национальный Совет по трудовым и социальным вопросам.

В состав совета входят по одиннадцать представителей от каждой стороны. Решения принимаются простым большинством путем голосования при присутствии более половины представителей сторон.

Решение Национального Совета приобретают форму распоряжений правительства.

Эффективность социального партнерства на национальном уровне выше, чем на региональном и отраслевом уровнях. Его полноценному функционированию препятствуют:

- неразвитость негосударственных форм собственности,
- отсутствие условий для развития малого и среднего бизнеса;

- кризисное состояние большинства государственных предприятий.

В силу монополизма государственной собственности профсоюзы считают своим основным социальным партнером органы государственного управления, а не объединения нанимателей.

Слабость отраслевых объединений нанимателей, их отсутствие в большинстве отраслей не дают возможность организовать действенное социальное партнерство на этом уровне. В соответствии с Трудовым кодексом на всех уровнях социального партнерства (за исключением предприятия) в качестве субъекта присутствует орган госуправления, который не является стороной коллективного трудового спора. До настоящего времени не определен статус отраслевых министерств. Это собственник или орган государственного управления? Отраслевые министерства не имеют права распоряжаться государственным имуществом. С другой стороны, как орган госуправления оно не может брать обязательства (в отраслевом соглашении) выше тех, что взяло на себя Правительство в Генеральном соглашении. Фактически министерства подменяют собой отраслевые объединения нанимателей.

В ст. 355 Трудового кодекса установлено, что представительство интересов нанимателей осуществляют на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях соответствующие объединения нанимателей. В связи с указанным возникает проблема легитимности соглашений, заключенных министерствами.

На наш взгляд, органы госуправления не могут полностью уйти из коллективно-договорного процесса. Они должны остаться в бюджетной сфере. Их правовой статус, как участника соглашения должен быть таким же как и у объединения нанимателей.

Нет полной ясности в том, по какому пути пойдет развитие объединений нанимателей.

В ряде стран работодатели создают организации в соответствии с определенными целями. Эти организации могут иметь форму экономических организаций (торговые палаты), которые занимаются вопросами содействия торговле, тарифной политикой, налогами и т.д., то есть промышленной и экономической политикой; или объединения нанимателей, которые занимаются вопросами социально-трудовой сферы.

Анализируя уставы объединений нанимателей, можно прийти к выводу, что они нацелены в большей степени защищать экономические интересы предприятий, чем регулировать социально-трудовые отношения. И четко не просматривается право объединений на подписание соглашений, которые бы имели обязательную силу для нанимателей, входящих в это объединение.

В странах с развитой рыночной экономикой делегирование нанимателем своих полномочий объединению на заключение соглашений

с профсоюзами освобождает его от заключения отдельного коллективного договора. Благодаря этому уменьшаются административные издержки. В нашей республике заключение соглашения объединением не освобождает нанимателя от ведения коллективных переговоров на уровне предприятия и заключения коллективного договора.

Кроме того, профсоюзы на отраслевом уровне заключают соглашения с министерствами, а они фактически не связаны с предприятиями негосударственной формы собственности этой отрасли.

Большинство нанимателей малого и среднего бизнеса отказываются от ведения коллективных переговоров, отдавая предпочтения индивидуальным трудовым отношениям.

В коллективно-договорном процессе вопросы оплаты труда являются основными. На наш взгляд, усилия государства, объединений нанимателей и профсоюзов в вопросах совершенствования оплаты труда могли бы быть сосредоточены на следующих основных направлениях:

- формирование рыночного механизма регулирования заработной платы;
- увеличение доли заработной платы в ВВП;
- доведение размера минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, размера тарифной ставки первого разряда – до уровня минимального потребительского бюджета;
- увеличение тарифной части в структуре заработной платы;
- доведение уровня оплаты труда работающих, достаточного для расширенного воспроизводства рабочей силы;
- усиление роли коллективных договоров и соглашений в установлении и регулировании оплаты труда.

При этом безосновательные опасения, что рост заработной платы усилит инфляционные процессы. Сокращая государственное финансирование социальных программ, отказываясь от дотаций и субсидий, государство должно отказаться в пользу населения и от той доли ВВП, которая шла на эти цели.

Противоречия в действующем законодательстве, неопределенность правового объединения нанимателей, отсутствие законодательной ответственности за невыполнение сторонами соглашений, и также несоблюдение основного принципа – равноправия сторон – снижает возможности социального партнерства.

В перспективе по мере улучшения состояния экономики, развития форм собственности, роль и ответственность профсоюзов и нанимателей, как основных сторон социального партнерства будет возрастать, и центр тяжести в регулировании социально-трудовых отношений будет

перемещаться с республиканского на отраслевой и территориальный уровень.